PRIX ANFH **2010**

DEUX PRIX, TROIS MENTIONS SPÉCIALES

ASSOCIATION NATIONALE POUR LA **FORMATION** PERMANENTE DU PERSONNEL **HOSPITALIER**

« À l'origine de toute connaissance, nous rencontrons la curiosité ! Elle est une condition essentielle du progrès. »

Alexandra David-Néel (1868-1969),
exploratrice et femme de lettres française

Création, reportages et réalisation
© Atelier Chévara etc.
avec Marjolaine Moreau, Cédric Morin
Impression
A Fortiori – Novembre 2010

Remerciements à
- CH de Saint-Brieuc (22)
- CHU de Toulouse (31)
- EPS Erasme Antony (92)
- Établissement public départemental Le Charmeyran, Grenoble (38)
- CH Émile-Roux,Le Puy-en-Velay (43)

PRIX ANFH 2010

DES MOMENTS DE PARTAGE

Créé en 2007 pour mettre en lumière les actions de formation innovantes et remarquables mises en place pour les agents de la fonction publique hospitalière, le jury du prix ANFH a choisi de distinguer, pour cette année 2010, les établissements de Toulouse et de Saint-Brieuc. Deux initiatives fort différentes, illustrant la richesse des actions de formation pouvant être mises en place par les équipes.

Au CHU de Toulouse, le Centre de formation multimédia et l'Institut de formation des aides-soignantes ont créé une méthode de préparation au concours d'entrée en IFAS à distance, permettant d'ouvrir l'accès à ce concours à des personnes qui n'oseraient pas forcément se lancer, parce que trop accaparées par le quotidien, ou trop éloignées d'un centre de formation.

À Saint-Brieuc, c'est autour du délicat sujet de la contention que s'est développée toute une action pédagogique : un film, des ateliers,un référentiel de bonnes pratiques… Les résultats sont éloquents, la bientraitance gagne du terrain.

Le jury a choisi de compléter ces deux prix par l'octroi de trois mentions spéciales. La première, attribuée à l'établissement Le Charmeyran (Grenoble), salue la mise en place d'espaces de réflexion collective pour aider le personnel à gérer les situations difficiles. Prendre du recul, se libérer par la parole, réfléchir à froid pour mieux réagir à chaud, il fallait franchir le pas, et les équipes l'ont remarquablement fait. La deuxième mention va à l'EPS Erasme (Antony). Ici aussi, l'objectif est de susciter de précieux moments d'échanges collectifs, mais autour de projections de films : quand psychiatrie et cinéma se rencontrent… Enfin, lauréat de la troisième mention, le CH du Puy-en-Velay se démarque, avec la création d'ateliers –hors temps de travail– de… cuisine et de maintenance en électricité. Ici aussi, il s'agit de créer des moments privilégiés de partage, pour que les agents apprennent à mieux se connaître, et dans une ambiance un peu plus légère que celle d'un couloir d'hôpital ou d'une salle d'examen. Créer du lien, partager, échanger, ce sont les maîtres mots de cette édition 2010. ■

Un grand remerciement à celles et à ceux qui ont pris le temps de nous recevoir pour que nous puissions effectuer ces reportages dans les meilleures conditions possibles.

PALMARÈS
PRIX ANFH 2010

06
CHG de Saint-Brieuc
Comment faire pour bien faire : la contention

14
CHU de Toulouse
Préparation aux concours d'entrée en Institut de formation des aides-soignants par e-learning

22
EPS Erasme Antony
Cinérasme

30
Établissement Le Charmeyran, Grenoble
Ateliers de conceptualisation des pratiques éducatives

38
CH Émile Roux, Le Puy-en-Velay
Ateliers gourmands, ateliers maintenance électricité

PRIX ANFH 2010

Comment faire pour bien faire : la contention

Centre hospitalier général de Saint-Brieuc (22)

LA CONTENTION « Nous avons établi avec les cadres soignants un référentiel qui précise qu'elle doit être exceptionnelle et relever d'une décision collégiale, qu'elle suppose l'assentiment du patient ou des proches, qu'elle doit faire l'objet d'une surveillance et d'une traçabilité. »

Ghislaine Garcia, cadre supérieur de santé

Les sangles abdominales sont souvent indispensables pour des raisons de sécurité.

LIMITER LA CONTENTION POUR FAVORISER LA BIENTRAITANCE

Un film, des ateliers et un référentiel pour progresser sur le sujet de la contention… Le CHG de Saint-Brieuc a engagé, grâce à ces outils, une réflexion sur cette pratique, parfois indispensable mais toujours traumatisante.

Barrières de lits, sangles abdominales ou calmants pour éviter une chute ou que le patient inconscient arrache une perfusion…, la contention est une pratique courante qui consiste à utiliser des techniques manuelles, mécaniques, mais aussi chimiques pour immobiliser un malade. Cette pratique est souvent indispensable pour des raisons de sécurité, mais par habitude et manque de temps elle est souvent banalisée, son emploi n'est pas toujours justifié et fait rarement l'objet d'un suivi.

UNE PRATIQUE TRAUMATISANTE POUR LE PATIENT

« Cette pratique est une atteinte à la dignité de l'homme et du malade, être attaché est avilissant… Pendant très longtemps, la contention était utilisée sans rechercher d'alternatives. Ainsi 85 % de nos résidents Ehpad (établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes) faisaient l'objet d'une contention. L'objectif du film que nous avons réalisé dans l'établissement est de réfléchir sur l'utilisation de ces pratiques », explique Dominique Le Gal. La coordinatrice générale de l'établissement souligne que cette action s'inscrit dans le cadre du projet de soins pour la période 2007-2011. Pour axer les pratiques sur le bien-être du patient et l'associer aux décisions le concernant, le film a été distribué au sein d'un kit. Celui-ci comporte également un référentiel de bonnes pratiques, conforme aux axes définis par la Haute autorité de santé (HAS), le plan de développement de la bientraitance édité le 14 mars 2007 sous l'autorité du ministère de tutelle ainsi qu'un dépliant sur la contention pour le grand public.

UN FILM POUR LIBÉRER LA PAROLE

Le film *"La contention, comment faire pour bien faire"* a été tourné entre juin et novembre 2008 dans le service des urgences, dans celui des soins de courte durée et dans la résidence Daoulas, un des lieux de vie du centre gériatrique. Il s'articule autour des témoignages de médecins, d'ergothérapeutes, de kinésithérapeutes, de cadres, ■■■

L'établissement en chiffres

CENTRE HOSPITALIER
1311 lits

CENTRE GÉRIATRIQUE DES CAPUCINS
550 lits
dont EHPAD : 484 lits
SSR (soins de suite et réadaptation) : 40 lits
Médecine gériatrique : 26

2793 AGENTS

CHG DE SAINT-BRIEUC
22027 Saint-Brieuc Cedex 1
Tél. : 02 96 01 71 23
direction@ch-stbrieuc.fr
www.ch-stbrieuc.fr

Valérie Le Roux
et Catherine Le Denmat,
cadres de santé à
la résidence Daoulas

Maryse Pasquier,
infirmière et Sylvie Collin,
aide-soignante,
à la résidence Daoulas

d'infirmières, d'aides-soignantes et de familles de personnes hospitalisées ou hébergées. *« La réalisation du film a été une aventure, ce n'est pas facile de parler spontanément devant une caméra. Surtout, l'objectif était de ne pas faire culpabiliser les professionnels sur leurs pratiques et d'aborder la contention comme un travail d'équipe »*, explique Michèle Mainguene, cadre de santé au pôle gériatrie.

Faire évoluer les pratiques et mentalités est toujours une démarche de longue haleine. Ainsi, la réflexion qui a permis de réaliser ce support pédagogique a débuté en 2005, *« dans le cadre de la définition du projet de soins »*, explique Dominique Le Gal. *« Quand j'ai pris mes fonctions en 2004, ce projet était peu connu des personnels soignants, nous les avons donc associés à l'ensemble des étapes de sa réalisation, en l'axant sur les valeurs professionnelles et la réalité du travail. Nous avons travaillé sur le respect du patient et le sujet de la contention était le thème idéal. »*

UN RÉFÉRENTIEL DE BONNES PRATIQUES ET DES JEUX DE RÔLE EN PARALLÈLE

Dès 2005 donc, un groupe de travail composé de médecins, de kinésithérapeutes, d'ergothérapeutes, d'infirmiers, d'aides-soignants, mais aussi de responsables administratifs a travaillé sur la contention, au rythme d'une réunion par trimestre. Des conférences en amphithéâtre destinées à l'ensemble du personnel ont été organisées en 2007 avec un philosophe et un juriste, sur le thème de l'éthique et de la réglementation. *« Parallèlement, nous avons établi avec les cadres soignants un référentiel sur l'utilisation de la contention. Il précise qu'elle doit être exceptionnelle et relever d'une décision collégiale, qu'elle suppose l'assentiment du patient ou des proches, qu'elle doit faire l'objet d'une surveillance et d'une traçabilité »*, précise Ghislaine Garcia, cadre supérieur de santé.

Au plan pédagogique, le film permet de sensibiliser rapidement un maximum de professionnels, c'est un précieux support pour nourrir ensuite des discussions. *« Nous avons organisé des projections par petits groupes. Nous interrompions le film lors des moments importants pour discuter du contenu. À la fin de la projection, nous distribuions un questionnaire pour prolonger la réflexion sur le sujet »*, explique Catherine Le Denmat, cadre de santé au service gériatrie.

« De mon côté, j'ai travaillé sur les alternatives à la contention, la direction nous a laissé toute la latitude nécessaire pour présenter le matériel (lits qui peuvent être positionnés à ras du sol, des coussins à microbilles, des fauteuils, des tapis anti-glisse…) au personnel. Nous avons monté des ateliers avec des jeux de rôle, pendant lesquels le personnel soignant se familiarisait à la fois avec ces nouveaux outils, mais tenait aussi ■■■

Limiter les contentions s'inscrit dans
une politique plus globale de bientraitance.

Dominique Le Gal, coordonnatrice générale des soins

Brieuc Merrien, chef du service gériatrie

« L'objectif était de ne pas faire culpabiliser les professionnels sur leurs pratiques et d'aborder la contention comme un travail d'équipe »

Michèle Mainguene,
cadre de santé
au pôle gériatrie

■■■ *le rôle du patient »*, explique Anne-Hélène Lionnet, ergothérapeute. En complément et à l'initiative de l'équipe du centre gériatrique, des ateliers sensori-moteurs ont été organisés. Il s'agit également de jeux de rôle, dans lesquels les professionnels privés de la vue ou de l'ouïe peuvent comprendre l'angoisse que ressentent les patients sous contention.

UN SUCCÈS PLÉBISCITÉ PAR TOUS

Au centre gériatrique, les ateliers ont permis de former 230 agents sur 330 en six semaines et, à la fin 2010 l'ensemble du personnel soignant de l'hôpital aura bénéficié de l'opération. *« Nous réalisons maintenant des points hebdomadaires sur les contentions en cours. Nous associons également à ces décisions les malades et leurs familles »*, explique Brieuc Merrien, le chef du service gériatrie.

Le nombre de contentions a fortement baissé, entraînant une légère et inévitable hausse des chutes sans gravité… Mais le succès de l'opération est indéniable et il a été souligné par la HAS. Pour favoriser ailleurs le respect de la liberté de mouvement et de circulation du malade, le kit est désormais proposés aux autres établissements du département. En octroyant le prix 2010 au CH de Saint-Brieuc, l'ANFH a salué de son côté cette belle initiative et son mode de communication original.

Fort de ce succès et pour continuer d'améliorer la qualité des soins, la direction de l'hôpital travaille sur un nouveau film, axé sur la dignité du patient. Une initiative à suivre de près. ■

L'initiative en chiffres

330 AGENTS FORMÉS

Projection de 1 h 30
Ateliers de 2 h 30

COÛT
- *Réalisation du film : 10 000 euros*
- *Atelier de sensibilisation nouveau matériel : 4 647,50 euros*
- *Atelier "sensori-moteur" : 6 500 euros*

UNE ACTION DE FORMATION EN KIT

Outre l'intérêt du sujet traité l'opération se caractérise par un mode de communication original.

SUPPORT DE FORMATION

La malette utilisée pour mettre en œuvre la formation comprend :
- un film sur DVD ;
- le référentiel de bonnes pratiques ;
- le plan de développement de la bientraitance et de renforcement de la lutte contre la maltraitance ;
- un dépliant visant à expliquer au grand public la contention (à l'attention des patients/résidents et familles).

OBJECTIFS DE FORMATION

- Définir la notion de contention,
- sensibiliser les équipes médicales, soignantes et paramédicales,
- intégrer une démarche éthique et réglementaire dans la mise en œuvre de la contention,
- pérenniser une pratique professionnelle adaptée,
- intégrer cette initiative dans une réflexion institutionnelle sur les risques liés aux soins.

PRIX ANFH 2010

Préparation aux concours d'entrée en Institut de formation des aides-soignants par e-learning.

Centre hospitalier universitaire de Toulouse(31)

E-LEARNING « Nous avons réfléchi à la diversification des modes d'apprentissage, l'enseignement classique en présentiel ne suffisant plus. Dès lors, le développement de l'e-learning devient une nécessité pour adapter nos dispositifs de formation aux besoins du personnel du CHU. »

Richard Barthes, directeur de formation, de l'accompagnement et des projets structurants

Des regroupements ont lieu avec des enseignants pour présenter le dispositif, favoriser la prise en main de l'outil etpréparer des situations d'examen.

UN NOUVEL ESPACE-TEMPS POUR SE FORMER

Le Centre de formation multimédia du CHU de Toulouse a initié une préparation au concours d'aide-soignant à distance, par e-learning.

Le concours d'entrée en Institut de formation d'aides-soignants, IFAS, repose sur une épreuve écrite (mathématiques, biologie et connaissances de l'actualité médico-sociale) et une épreuve orale. Pour soutenir les candidats dans leur préparation, le Centre de formation multimédia du CHU de Toulouse a ouvert une formation e-learning en 2010. *« Depuis plusieurs mois, nous réfléchissions à la diversification des modes d'apprentissage, l'enseignement classique en présentiel ne suffisant plus à lui tout seul. Dès lors, le développement de l'e-learning devient une nécessité pour adapter nos dispositifs de formation aux besoins du personnel du CHU. En effet, ce mode de formation à distance est particulièrement efficace dans l'enseignement des savoirs théoriques, précisément ceux qui sont en jeu dans le concours d'aide-soignant »*, explique Richard Barthes, directeur de l'Accompagnement des projets structurants et de la Formation du CHU de Toulouse.

UNE FORMATION CONÇUE AU PAS DE CHARGE

Le e-learning au Centre de formation a été initié en 2008. Il concerne une dizaine de cursus ou modules pour une utilisation dans le cadre de formations initiales et continues. La première session pour la préparation du concours d'entrée en école d'aide-soignant a été lancée en janvier 2010. La formation s'adresse principalement aux personnes en voie de reconversion ou au chômage, car d'autres dispositifs existent déjà pour les salariés de l'établissement. *« Dans les différents cursus que nous élaborions, nous voulions avoir une préparation à un concours. Parallèlement, il y a quelque temps que nous réfléchissions à la création d'une préparation pour l'examen d'entrée en IFAS. Nous avons fait une étude de marché qui a montré que nous avions un public pour une préparation à ce concours »*, explique Myriam Marty, responsable des écoles du CHU. L'équipe pilote qui a élaboré le cursus n'a disposé que de dix semaines pour sa conception. Première étape, s'inspirer de ce qui marche ailleurs. Pour cela, l'équipe projet a rencontré les porteurs d'initiatives similaires dans le champ de l'entreprise, de l'université, du monde hospitalier. C'est un outil développé par la faculté de médecine de Grenoble qui a ■■■

L'établissement en chiffres

MÉDECINS (INTERNES COMPRIS)
3 433
INFIRMIERS
3 127
AIDES-SOIGNANTS
2 704

Le centre de formation du CHU en chiffres

FORMATION INITIALE
1 262 étudiants à la rentrée 2009-2010

CHU DE TOULOUSE
Direction de la Formation
Place du Docteur Baylac
TSA 40031
31059 Toulouse Cedex 9
Tél. : 05 61 77 22 98
www.chu-toulouse.fr

Bernadette Jaulent, responsable des cycles préparatoires

Myriam Marty, responsable des écoles du CHU

La formation en chiffres

CURSUS
15 semaines
PREMIÈRE PROMOTION
10 stagiaires

COÛT DE LA FORMATION
590 euros, prise en charge possible par Pôle emploi

SE FORMER À SON RYTHME

Le e-learning s'appuie sur les ressources du Centre de formation multimédia du CHU de Toulouse.

OBJECTIF

Préparer au concours d'entrée en Institut de formation des aides-soignants grâce à un mode de formation à distance : le e-learning.

MÉTHODES

- Visualisation des cours au rythme de chacun, avec possibilité de consulter le contenu à volonté jusqu'à la fin des épreuves.
- Auto-évaluation sous forme de déroulés QCM, avec possibilité de poser directement en ligne des questions aux formateurs, pour la préparation des leçons en visioconférence ou présentiel.
- Suivi hebdomadaire téléphonique et regroupements sur site pour approfondir certains cours et pour les examens blancs.

retenu leur attention, "Learneos". *« Learneos nous est apparu comme le système le plus souple et le plus réactif. Il utilise des diaporamas sonorisés et permet aux enseignants de concevoir et mettre à jour eux-mêmes leurs cours, tandis que d'autres systèmes nécessitent de passer par un informaticien ou l'entreprise éditrice du progiciel »*, explique Josiane Élarbi, responsable du Centre de formation multimédia du CHU. *« La tâche la plus complexe et la plus "chronophage" a été d'élaborer un calendrier intégrant les différentes activités proposées aux apprenants ainsi que les ressources pédagogiques afférentes »*, précise Pascaline Demortier-Atticus, assistante multimédia. L'équipe a consulté une société spécialisée en e-learning afin d'acquérir la méthodologie spécifique pour ce type de formation. En biologie, mathématiques et actualité sanitaire et sociale, le cours commence par quinze minutes de contenu théorique et se poursuit par un QCM. Pour l'actualité sanitaire et sociale, l'étudiant doit également rédiger un texte en vingt ou trente lignes en lien direct avec les sujets abordés, sur la prise en charge de la douleur chez les patients par exemple.

UN TRAVAIL ÉTENDU SUR QUINZE SEMAINES

Le cursus était conçu sur la base de neuf semaines, mais le rythme a été jugé trop intense, et cette année il a été étendu sur quinze semaines pour alléger la charge de travail journalière, soit en moyenne 1 h 30 quotidienne.
« L'intérêt du e-learning est de permettre à chacun d'aller à son rythme. »

« L'intérêt du e-learning est de permettre à chacun d'aller à son rythme. »

Bernadette Jaulent, formatrice à l'IFSI

Richard Barthes, directeur de la formation, de l'accompagnement et des projets structurants

« Ce mode de formation à distance est très efficace dans l'enseignement des savoirs théoriques, précisément ceux qui sont en jeu dans le concours d'aide-soignant. »

Le contenu théorique reste en ligne pendant toute la durée de la préparation. Nous proposons également l'accès à notre bibliothèque virtuelle. Une fois par semaine, j'appelle les candidats pour faire le point avec eux. Des regroupements ont également lieu, le premier pour présenter le dispositif et favoriser la prise en main de l'outil et deux autres pour des régulations avec les enseignants et des mises en situation d'examen », explique Bernadette Jaulent, formatrice à l'IFSI et responsable des cycles préparatoires.

UNE FORMATION QUI DOIT TROUVER SON RYTHME

Pour la première année d'expérimentation, le Centre ne disposait que de deux semaines pour recruter les candidats. Une dizaine ont suivi jusqu'à son terme le cursus, et trois ont réussi leur entrée en IFAS. *« Je travaillais auparavant dans l'informatique et ce n'est pas facile de changer de secteur du tout au tout. La formation m'a beaucoup aidée pour préparer l'oral et exposer mes motivations »*, explique Christine Serieye, qui fait partie des candidates qui ont réussi le concours. Avec les coûts d'élaboration, le budget n'était pas à l'équilibre pour cette première année. Néanmoins, la tendance devrait s'inverser dès le prochain cycle car la partie la plus coûteuse (la conception des cours en ligne) a été supportée la première année.

Ainsi, même si les résultats ne sont pas tous au rendez-vous pour la première édition, l'ANFH a souhaité encourager cette initiative, en plein devenir.

UNE OFFRE QUI CONTINUERA À S'ÉTOFFER

Cette première formation innovante dans sa conception pédagogique ouvre la voie pour un positionnement dans l'offre de formation d'un nouveau type. *« C'est aussi ce qui a motivé notre décision de se lancer dans ce projet. Si nous ne le faisons pas, d'autres moins légitimes que nous le feront. Économiquement, ce choix est intéressant »*, explique Richard Barthes. Une orientation que compte poursuivre le CHU de Toulouse qui devrait multiplier dans les mois à venir son offre de formations en e-learning. *« Nous arrivons au terme d'une période d'expérimentation. Pour déployer le e-learning dans d'autres cursus, nous allons devoir nous doter au niveau technique, notamment, d'un réseau plus performant mais aussi renforcer l'équipe. Jusque-là, nous avons fonctionné avec les ressources existantes »*, explique Richard Barthes. Dans un avenir proche, des préparations à d'autres concours d'entrée seront ainsi proposées, ainsi que des modules d'enseignement dans le cadre des scolarités paramédicales qui intègrent le LMD, pour lesquelles le CHU a passé un conventionnement avec le conseil régional et les universités.

Pascaline Demortier-Atticus, assistante multimédia

Josiane Élarbi, responsable du Centre de formation multimédia du CHU

MENTION SPÉCIALE DU JURY DU PRIX ANFH 2010

Cinérasme

Établissement public de santé Érasme, Antony (92)

CINÉRASME « Nous avons imaginé la projection de films présentant des cas cliniques intéressants, une façon interactive d'attirer l'attention sur le fait que les processus psychopathologiques sont partout, et pas nécessairement contenus dans ce qu'on appelle la maladie mentale. »

Elisabeth Trémège, cadre supérieur de santé

Les projections sont systématiquement suivies d'un débat.

QUAND ERASME FAIT SON CINÉMA

Depuis quatre ans, l'EPS Erasme propose une formation originale sur la souffrance psychique en s'appuyant sur le septième art. Moteur !

Festival du film de Lorquin, le mois du film psychiatrique à Clermont de l'Oise, les Rencontres vidéo en santé mentale… Cinéma et psychiatrie s'observent l'un et l'autre depuis longtemps. D'où l'idée au sein de l'EPS Erasme de s'appuyer sur le septième art afin de développer, en 2007, une action de formation sur la souffrance psychique des patients accueillis. Ouvert à tous les personnels ainsi qu'aux stagiaires, ce moment de rupture apprécié de tous est aujourd'hui pérennisé. Un projet au nom inspiré, Cinérasme, clin d'œil à l'une des œuvres majeures du moine poète de la Renaissance, la satirique *Éloge de la folie*…

LES QUESTIONS QUI TARAUDENT

Comment aborder simplement et de manière fluide la souffrance psychique et le rôle des soignants ? Comment repérer les symptômes relatifs aux désordres psychiatriques et/ou psychologiques de patients que les personnels hospitaliers sont à même de rencontrer chaque jour au sein de l'établissement, quelle que soit leur fonction ? Voilà des questions qui taraudaient l'équipe du docteur Jean-Charles Pascal, psychiatre praticien hospitalier. Jusqu'au jour où l'infirmier William Saville, et le cadre supérieur de santé Élisabeth Trémège, tous deux passionnés de cinéma, proposent des moments d'échange et de débat autour de ces interrogations. *« Nous avons imaginé la projection de films exclusivement grand public qui aborderaient des thèmes qui nous intéressent au quotidien et présentent des cas cliniques intéressants »*, explique Élisabeth Trémège.

UN SUPPORT PEU ACADÉMIQUE

Exit donc le cours magistral, bien trop académique pour traiter de problématiques lourdes. Les films sont choisis selon plusieurs critères, à savoir leur qualité et intérêt premiers, leur lien avec des troubles psychopathologiques et le traitement cohérent de ces troubles.
Parmi les thèmes retenus depuis quatre ans : névrose, érotomanie, schizophrénie, institution et prise en charge, troubles de la personnalité, filiation, mécanisme des addictions, jalousie et paranoïa… *« Ces films valent tous les livres savants »*, reconnaît avec admiration le docteur ■■■

L'établissement en chiffres

CENTRE HOSPITALIER ERASME (ANTONY)
121 lits adultes,
11 lits jeunes

32 ANTENNES EXTÉRIEURES (HAUTS-DE-SEINE)
centres médico-psychologiques, centres d'accueil à temps partiel, hôpitaux de jour, une maison thérapeutique

PLUS DE 600 AGENTS

Dernier établissement public de santé mentale construit en France (1982), l'EPS Erasme est présent sur 19 communes du département des Hauts-de-Seine

EPS ERASME
143, avenue Armand Guillebaud
92160 Antony
Tél. : 01 46 74 33 99
direction@eps-erasme.fr

Jeanne Thomas, étudiante en soins infirmiers

Elisabeth Trémège, cadre supérieur de santé

« Faire tomber les préjugés, dédramatiser le regard sur des gestes ou regards tristes voire violents et ouvrir la communication avec les patients. »

Myriam Dicot,
secrétaire qualité
et gestion des risques

■■■ Jean-Charles Pascal, citant la jalousie pathologique abordée dans *L'Enfer* de Claude Chabrol, la psychonévrose obsessionnelle dans *Aviator* de Martin Scorsese, ou encore la détérioration de l'image des soignants d'une institution de soins psychiatrique dans *Vol au-dessus d'un nid de coucou…*
« C'est une façon interactive d'attirer l'attention sur le fait que les processus psychopathologiques sont partout, et pas nécessairement contenus dans ce qu'on appelle la maladie mentale. »

UNE FORMATION DISTANCIÉE

L'EPS Erasme n'en est pas à sa première incursion dans l'univers artistique. *« Ici, les arts sont régulièrement utilisés comme outil de médiation thérapeutique. Nous avons des ateliers de pratique musicale, muséale et théâtrale avec les patients »*, décrit Claude Courtine-Martin, directrice adjointe en charge des ressources humaines. *« Avec Cinérasme, il s'agit d'offrir à nos équipes une action de formation distanciée, leur permettre de se poser et de discuter. »*
Les projections, qui ont lieu à l'heure du déjeuner, sont systématiquement suivies d'un débat animé par un psychiatre ou un psychologue de l'établissement et parfois même par des intervenants extérieurs. Le public, toujours volontaire, est prévenu par voie d'affichage et par le journal interne. Aucune inscription n'est nécessaire : vient qui veut.
« Chaque séance réunit entre vingt et vingt-cinq personnes, constate Élisabeth Trémège. *Pendant deux heures et demi, personne ne sort ! »*
Au départ, l'action visait surtout les étudiants en soins infirmiers accueillis dans le cadre de leur stage obligatoire. *« Du fait d'un diplôme unique, ces étudiants connaissent très peu de choses à la psychiatrie,* explique Élisabeth Trémège. *Nous voulions les intéresser aux problématiques de cette discipline et la rendre attractive. »*
Jeanne Thomas, étudiante en soins infirmiers de troisième année a déjà participé à deux sessions. *« Ces séances nous permettent d'aller au-delà de la simple sémiologie des pathologies abordée en cours. La présence d'animateurs spécialistes nous aide à créer des liens sur les mécanismes d'entrée en crise, de mettre des mots sur des situations. »*

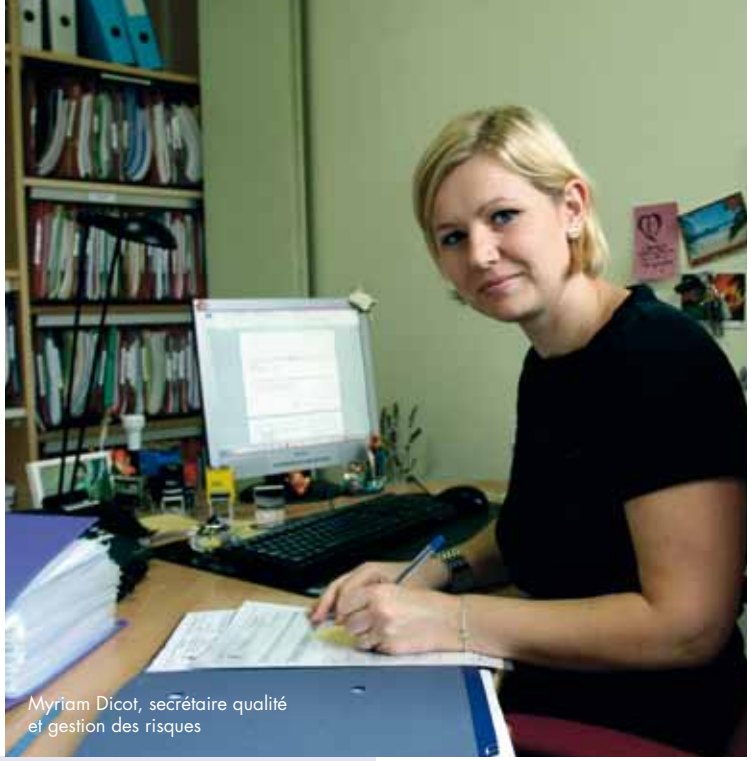
UN DISPOSITIF ÉTENDU À L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

Compte tenu du succès remporté, l'action a été étendue, à partir de 2008, à l'ensemble du personnel soignant (infirmiers, aides-soignants, psychologues, cadres de santé, etc.) et non soignant (administratifs, techniques, etc.) de l'établissement, puis aux jeunes professionnels impliqués dans le cadre du tutorat.
Pour Myriam Dicot, secrétaire qualité et gestion des risques, cela a été l'occasion de *« faire tomber mes préjugés, de dédramatiser mon regard sur des gestes ou regards tristes voire violents et d'ouvrir la communication avec les patients. »* ■■■

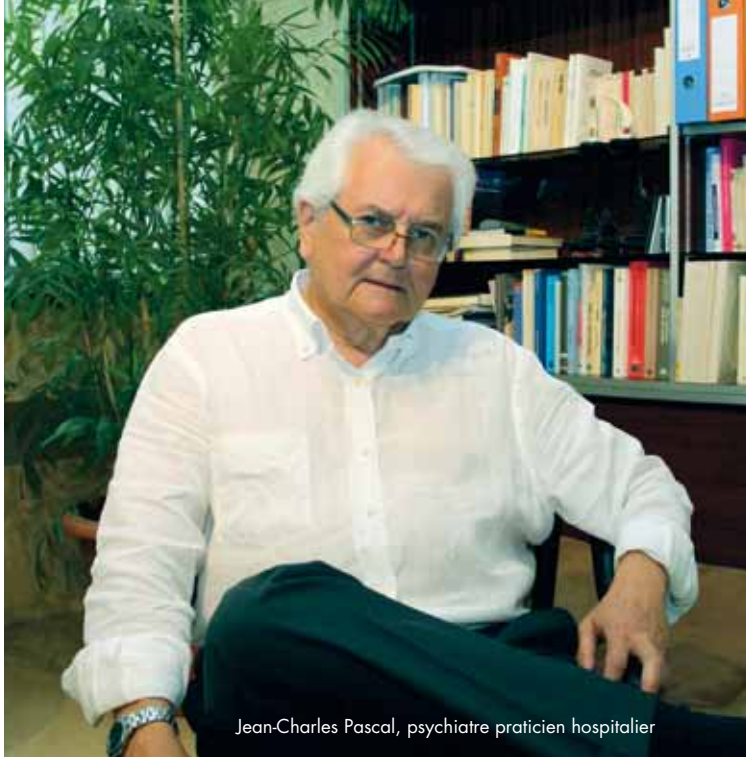
« Avec Cinérasme, il s'agit d'offrir à nos équipes une action de formation distanciée, leur permettre de se poser et de discuter. »

Claude Courtine Martin,
directrice adjointe
ressources humaines

Claude Courtine-Martin, directrice adjointe ressources humaines



Myriam Dicot, secrétaire qualité et gestion des risques



Jean-Charles Pascal, psychiatre praticien hospitalier

La formation en chiffres

DEPUIS 2007
320 agents impactés par la formation

5 SÉANCES par an

Chaque séance a rassemblé en moyenne UNE VINGTAINE DE PERSONNES

UNE DIZAINE DE PSYCHIATRES ET CINQ INTERVENANTS relevant du paramédical (psychologues, directeurs de soins) sont impliqués dans ce dispositif de formation

BUDGET MOBILISÉ
7113 €

CINÉRASME

Cette action de formation s'organise de manière conviviale autour d'une projection d'une heure trente suivie d'un débat animé par le psychiatre ou le psychologue porteur du projet et ponctué par une petite collation.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

• Utiliser un support pédagogique original, fluide permettant de traiter de problématiques lourdes, d'informations subtiles à présenter simplement et clairement au personnel.

• Se baser exclusivement sur la projection de films "grand public" afin d'organiser une vulgarisation et ouvrir cette formation à l'ensemble des personnels y compris administratifs et techniques.

• Permettre à l'ensemble des personnels de mieux comprendre les comportements des patients accueillis souffrant de pathologies très diverses.

■ ■ ■ Depuis peu, le dispositif est proposé aux jeunes professionnels du Centre d'accueil et de soins hospitaliers (CASH) de Nanterre avec lequel Erasme a noué un partenariat autour de la transmission des savoirs.

AXES DE DÉVELOPPEMENT

Cinérasme figure désormais sur le plan d'action pluriannuel du document unique en vue de prévenir les risques professionnels relatifs à la prévention de la violence, destiné à l'ensemble des agents au sein de l'EPS Erasme. *« Ces moments conviviaux ont également permis d'organiser la réflexion sur les valeurs de l'établissement et de fédérer les personnels,* souligne Élisabeth Trémège. *Les débats fructueux et dynamiques nous maintiennent dans une attitude saine de questionnements et de bouillonnement intellectuel. »*

Prochaine étape envisagée : la création d'un fonds documentaire afin d'accompagner les professionnels qui souhaiteraient se lancer dans la réalisation de films avec les patients. Et pourquoi pas, organiser des projections à destination d'autres personnels hospitaliers de l'Île-de-France impliqués dans le tutorat en psychiatrie. ■

« Ces films valent tous les livres savants. »

Jean-Charles Pascal, psychiatre praticien hospitalier

MENTION SPÉCIALE DU JURY DU PRIX ANFH 2010

Ateliers de conceptualisation des pratiques éducatives

Établissement public départemental Le Charmeyran, Grenoble (38)

CONCEPTUALISATION DES PRATIQUES ÉDUCATIVES

« Il y a une modification dans le comportement de certains jeunes qui ont des réactions violentes exacerbées et des comportements déconnectés de la réalité. Nous devons faire face à des situations ingérables qui nous ont conduits à ré-interroger nos pratiques. »

Annie Prat, cadre socio-éducatif supérieur chargée de la direction pédagogique de l'établissement

Les éducateurs ont pu saisir la dimension affective liée à la petite enfance.

DES ATELIERS LIBÉRATEURS ET NOVATEURS

Les équipes éducatives se retrouvent souvent démunies face aux nouvelles formes de violence des adolescents. Pour adapter leurs analyses et leurs manières de travailler, les professionnels de l'hébergement de l'établissement public départemental "Le Charmeyran" ont initié des ateliers innovants.

Niché au cœur de l'agglomération grenobloise, "Le Charmeyran" accueille dans ses différents foyers et services les mineurs confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance en assistance éducative, sur décision judiciaire ou à la demande de leur famille, les jeunes mères et femmes enceintes du département. Le centre départemental compte 147 places d'hébergement en foyer, studios, pouponnière, mais aussi des lieux de rencontre entre les enfants placés et leurs parents. Depuis quelques années, l'établissement est confronté à une augmentation constante de la violence. *« Il y a une modification dans le comportement de nos publics, certains jeunes ont des réactions violentes exacerbées et des comportements déconnectés de la réalité. Nous devons faire face à des situations ingérables qui nous ont conduits à ré-interroger nos pratiques »*, explique Annie Prat, cadre socio-éducatif supérieur chargée de la direction pédagogique de l'établissement, qui compte 255 agents dont 60 % de personnel éducatif.

DES SITUATIONS VIOLENTES ET INGÉRABLES

C'est au cours de l'hiver 2007 que tout démarre. L'équipe se trouve parfois obligée d'appeler plusieurs fois par 24 h la police, pour des vols, des dégradations, des agressions et des menaces sur les éducateurs. *« Les professionnels, complètement dépassés, interpellaient l'institution sur ses missions, mais ils n'étaient pas découragés. Nous avons alors monté un groupe de travail avec les cadres éducatifs des trois foyers concernés, la responsable de la pouponnière, un représentant de la direction et un psychologue »*, explique Jeanine Dreina, responsable du service administratif en charge de la formation. Après une demi-douzaine de réunions, le groupe conclut que le personnel a moins besoin d'illusoires solutions clés en main ou d'embauches supplémentaires que de soutien et d'accompagnement pour mener une réflexion. *« Pour adapter nos manières de travailler à ces nouveaux paramètres, nous avons décidé*

L'établissement en chiffres

SECTEUR ENFANTS
(pouponnière et foyer de l'enfance)
• 93 places d'hébergement de la naissance à 18 ans dont 12 en familles d'accueil
• 15 places en hébergement séquentiel et accompagnement personnalisé pour les 13/18 ans

SECTEUR FAMILLES
54 places pour des femmes enceintes ou avec un enfant de moins de trois ans ; dont trois places en familles d'accueil pour les mineures.

DISPOSITIFS TRANSVERSAUX
• Unité de jour : 30 places pour les enfants des services d'hébergement du "Charmeyran"
• Diapason : lieu d'exercice du droit de visite pour les enfants vivant hors du domicile familial

LE CHARMEYRAN
9, chemin Duhamel · BP 76
38702 La Tronche Cedex
Tél. : 04 76 01 43 00
charmeyran.direction@charmeyran38.fr

Florence Follenfant,
auxiliaire puéricultrice

« L'atelier m'a permis de dédramatiser, d'avoir des regards extérieurs au service mais qui connaissent nos problématiques. »

Corinne Dusart,
auxiliaire puéricultrice

de créer un espace de parole et de réflexion communs aux professionnels de tous les services, hors de l'évènementiel et du contexte de crise », poursuit Annie Prat. Pour impulser cette réflexion collective, la direction propose le 13 mai 2008 une grande réunion inter-services à l'ensemble du personnel, sur le thème de la prise en charge des adolescents particulièrement difficiles. Auparavant, chaque équipe avait mené sa propre réflexion et, c'est à l'issu de ce processus que les Ateliers de conceptualisation des pratiques éducatives, les (ACPE), ont été créés. Ouverts à tous, ils ont lieu trois fois par an. Tous les "praticiens directs" qui le souhaitent peuvent y assister, à condition d'avoir rédigé ou participé à la rédaction d'un écrit. Chaque fois, un éducateur ou une auxiliaire de puériculture prépare un récit axé sur une situation de travail qui l'interroge dans ses pratiques professionnelles et son affect. Ensuite, les participants échangent et tentent d'analyser les mécanismes à l'œuvre dans la relation professionnelle, de conceptualiser, c'est-à-dire tirer de l'enseignement par les pratiques.

DES ATELIERS D'UN NOUVEAU GENRE

Attention, les ACPE ne sont pas des groupes de parole, ni des réunions d'équipe ou d'analyse des pratiques, qui existent par ailleurs dans l'établissement. *« Ces ateliers interviennent dans un contexte éducatif particulièrement difficile, qui nourrit un sentiment d'échec, ils visent à restaurer une estime de soi. L'étape de l'écrit permet de formaliser, et les échanges partent de cet écrit »*, explique François-Xavier Fenerol, le psychologue qui anime les ateliers. Si l'exercice repose sur un travail introspectif, chaque fois des lignes de forces sont identifiées pour que l'analyse d'une situation individuelle serve à tous et permette de faire évoluer les pratiques éducatives.

« J'ai souhaité parler d'une situation de deux petites filles placées en raison de défaut de soin. Cet exercice m'a permis de voir qu'en formation, on nous parle de la distance professionnelle à maintenir, mais il faut s'investir affectivement avec des enfants et il n'y a pas de mode d'emploi. Cela nous a permis aussi d'identifier à quel point il pouvait être difficile pour des petits qui arrivent dans la pouponnière d'intégrer immédiatement des règles de vie », explique Florence Follenfant, auxiliaire puéricultrice à la pouponnière.

DES ÉCHANGES QUI FONT AVANCER

La mixité des professions, des équipes au sein des ACPE permet également de nourrir la connaissance des publics chez les intervenants. Ainsi lors d'une cession où il était question de contention, les auxiliaires puéricultrices ont permis aux éducateurs de saisir sa dimension affective liée à la petite enfance, alors qu'elle est utilisée chez les adolescents pour les maîtriser.

« Pour ma part, je me demandais si notre intervention ne nourrissait

le centre départemental compte 147 places
d'hébergement en foyer, studios, pouponnière,…

Jeannine Dreina, responsable du service administratif en charge de la formation

François-Xavier Fenerol, psychologue

Annie Prat, cadre socio-éducatif supérieur, direction pédagogique

« Ces ateliers interviennent dans un contexte éducatif difficile qui nourrit un sentiment d'échec, ils visent à restaurer l'estime de soi. »
François-Xavier Fenerol, psychanalyste

pas un phénomène de reproduction, dans un contexte familial où la sauvegarde de l'enfance intervenait depuis plusieurs générations, et finalement était entrée dans les habitudes. Je n'ai pas eu de réponse, mais échanger permet de prendre du recul avec son ressenti », explique Céline Deloule, psychologue au sein de Diapason, un service dédié aux visites parentales avec médiateur. *« Pour ma part, j'ai écrit sur une situation d'inceste pour laquelle j'avais le sentiment que nous ne protégions pas forcément les enfants lors des rencontres avec un parent. L'atelier m'a permis de dédramatiser, d'avoir des regards extérieurs au service mais qui connaissent nos problématiques »*, explique Corinne Dusart, auxiliaire puéricultrice.

UNE INITIATIVE REPRODUCTIBLE

Initiés par la direction, ces ateliers n'existent que grâce à la mobilisation des professionnels de terrain et, forts de leur succès ils ont été inscrits au plan de formation 2009 de l'établissement. Le 30 novembre 2010 une journée d'étude a été organisée pour présenter cette forme de travail clinique aux différents partenaires du département.
En récompensant ce projet, l'ANFH entend partiper à son extension, pour que les ACPE fassent rapidement des émules en Isère et ailleurs, car la montée des violences comme la détresse des professionnels de l'action sociale, est un phénomène national. ■

La formation en chiffres

SESSIONS
3 par an (6 demi-journées)

COÛT
3 500 euros par an

NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS
Une trentaine par an

Action inscrite au plan de formation de l'établissement

DES ATELIERS POUR RÉINVENTER LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Ces ateliers, organisés trois fois par an, sont ouverts à tous et offrent à chacun la possibilité d'exposer son problème.

OBJECTIF

Libérer un espace de parole et réflexion pour réinventer les pratiques dans l'accompagnement des adolescents, enfants, placés dans le cadre de mesures éducatives.

MÉTHODE

- Réalisation d'un témoignage écrit par un professionnel sur son ressenti et ses pratiques face à une situation complexe qui l'a interpellé.

- Réflexion pluriprofessionnelle et inter-services au sein d'ateliers pour restaurer l'image de soi chez les accompagnants éducatifs et pour faire émerger de nouvelles pratiques, en phase avec l'évolution des publics.

MENTION SPÉCIALE DU JURY DU PRIX ANFH 2010

Ateliers gourmands, ateliers maintenance électricité

Centre hospitalier Émile Roux, Le Puy-en-Velay (43)

ATELIERS DU SOIR « Les hôpitaux publics vont de plus en plus vers une organisation segmentée. Il est essentiel de recréer du lien entre les salariés en imaginant des actions. À cette occasion, nous avons réalisé que nous avions des savoir-faire que nous ne connaissions pas. »

Christophe Martinat, directeur des ressources humaines

L'atelier gourmand a fait salle comble immédiatement…

DES ATELIERS EXTRA-ORDINAIRES POUR CRÉER DU LIEN

Créer du lien, valoriser les métiers peu visibles et permettre à tous les salariés d'acquérir des notions en cuisine ou électricité. Tels sont les objectifs des ateliers développés par le centre hospitalier Émile Roux.

L'adage veut qu'il y ait à l'hôpital 150 métiers différents… Pour permettre aux agents des divers services de mieux se connaître, tout en partageant un moment agréable et instructif, l'hôpital du Puy-en-Velay a mis en place en 2009 des ateliers maintenance électricité et de cuisine. Ces derniers sont animés par des électriciens, des diététiciens et des cuisiniers travaillant au sein de l'établissement. *« Le principe est très simple, il s'agit de passer un moment ensemble en apprenant une recette ou à réparer un câble électrique. C'est l'occasion de valoriser tous nos métiers, et en premier lieu ceux qui ne sont pas en contact direct avec les patients. Ces ateliers participent pleinement à la gestion des ressources humaines, de manière très concrète. On oublie souvent qu'il ne faut pas que des équipes soignantes pour offrir des soins de qualité, un système électrique efficient est tout aussi indispensable qu'un anesthésiste pour mener à bien une opération ! »*, explique Olivier Servaire-Lorenzet, le directeur de l'établissement.

UN CONTENU PRATIQUE ET RECONDUCTIBLE

Chaque atelier dure trois heures et commence à 17 h 30, après le temps de travail. La participation se fait sur la base du volontariat. Chaque cours accueille jusqu'à une douzaine de participants. Quarante-trois personnes ont participé aux cinq sessions déjà organisées par deux des quatre électriciens du centre hospitalier. *« Nous avons utilisé un vieux bâtiment désaffecté dans lequel les électriciens ont installé des plaques de Placoplâtre, des interrupteurs, des prises pour que chacun puisse mettre en œuvre des opérations simples »*, explique Sylvie Bajard, responsable du service formation de l'établissement. *« Les personnes viennent une fois, ils apprennent à faire des soudures à l'étain, à changer une prise. C'est passionnant pour nous de transmettre notre savoir et nous avons eu énormément de candidatures, le bouche à oreille a très*

L'établissement en chiffres

NOMBRE D'AGENTS
1300

NOMBRE DE MÉDECINS
130

NOMBRE DE LITS
510

HOPITAL ÉMILE ROUX
BP 352 - 43012
Le Puy-en-velay Cedex
Tél. : 04 71 04 32 10
direction@ch-lepuy.fr

Lucienne Vidal, responsable de la gestion des secrétariats médicaux

Thierry Roche, cuisinier
et Virginie Selaquet, diététicienne

Béatrice Caminati, cadre infirmier

« Il était important de montrer comment au quotidien les cuisiniers et diététiciens travaillent ensemble. »

Virginie Selaquet, diététicienne

bien fonctionné », explique Didier Boyer, l'un des électriciens qui a animé la formation.

SUCCÈS IMMÉDIAT

L'atelier gourmand a fait aussi salle comble immédiatement et il a fallu très vite multiplier les sessions (seize déjà organisées mi-octobre). Elles sont animées par une diététicienne et un cuisinier, membres de l'équipe restauration de l'hôpital, qui compte une quarantaine de salariés. *« Nous avons préparé ensemble des fiches de recettes. L'objectif était d'apprendre des techniques simples et qui soient reproductibles comme la pâte à choux… Nous avons également travaillé sur des verrines aux légumes, qui peuvent être une solution pour inciter les enfants à en manger »*, explique Thierry Roche, le cuisinier qui a animé les ateliers gourmands. Un autre tandem cuisinier-diététicien organise également des ateliers pour faire face à la demande croissante, 200 participants entre 2008 et octobre 2010. Le dernier module portait sur la réalisation de macarons et comme tous les autres, il débute par un cours théorique qui est l'occasion d'aborder des notions de diététique, avant que les participants mettent la main à la pâte, au sens propre du terme ! *« L'objectif est aussi de montrer aux gens qu'ils peuvent cuisiner eux-mêmes, plutôt que d'acheter des plats préparés saturés en graisses et en sel. C'est important aussi de montrer comment au quotidien les cuisiniers et diététiciens travaillent ensemble »*, explique Virginie Selaquet, diététicienne dans le centre.

DES EXPÉRIENCES CONVIVIALES ET INSTRUCTIVES

« J'ai participé à l'atelier verrine, c'était très convivial et cela me permet de connaître les autres salariés car je bouge peu du bloc pendant mes heures de travail », explique Béatrice Caminati, cadre infirmier au bloc opératoire. Toutes les catégories de personnel de l'hôpital ont participé aux ateliers du directeur aux médecins, sans oublier le personnel soignant et administratif. *« J'ai participé aux ateliers consacrés aux verrines et aux bûches. Nous avons respecté l'ensemble des règles d'hygiène, mis des charlottes, des sur-chaussures, je ne pensais pas que les conditions à respecter étaient aussi draconiennes »*, explique Lucienne Vidal, la responsable de la gestion des secrétariats médicaux. Ce temps pédagogique et en équipe pluridisciplinaire permet aussi de connaître ses interlocuteurs des autres services. Cela permet de limiter les tensions quand par exemple il y a une erreur dans un menu pour un patient…

UNE RÉPONSE À LA SEGMENTATION DE L'ACTIVITÉ

« Les hôpitaux publics, avec la mise en place des pôles notamment, vont de plus en plus vers une organisation segmentée, avec des interventions de plus en plus pointues, si bien que le personnel ne se connaît plus. Il est essentiel de recréer du lien entre les salariés et de découvrir parfois des talents cachés. La première initiative de ce type fut un atelier de

« J'ai participé à l'atelier verrine, c'était très convivial et cela me permet de connaître les autres salariés car je bouge peu du bloc pendant mes heures de travail. »

Béatrice Caminati, cadre infirmier

Olivier Servaire-Lorenzet, directeur

Christophe Martinat, directeur des ressources humaines

La formation en chiffres

ATELIER DU GOÛT
11 sessions pour un coût total de 3500 euros et 175 bénéficiaires entre octobre 2009 et juin 2010

ATELIER DE MAINTENANCE ÉLECTRIQUE
5 sessions pour un coût total de 1170 euros et 33 bénéficiaires entre novembre 2009 et février 2010

DES ATELIERS POUR TRANSMETTRE ET SE CONNAÎTRE

OBJECTIF

Créer du lien entre les différents services, valoriser l'activité des services non soignants, créer des activités pour permettre aux salariés de décompresser.

MÉTHODES

Organisation d'ateliers par les salariés des services restauration ou maintenance électrique pour apprendre aux volontaires la réalisation de recettes de cuisine et de petits travaux électriques.

thérapie par le rire. Nous avions une salariée qui voulait se professionnaliser dans cette activité et nous avons accepté de payer sa formation, en contrepartie elle donnait des cours à ses confrères. C'est grâce à cette première expérience que nous avons imaginé les ateliers gourmands et de maintenance électrique », explique Christophe Martinat, le DRH de l'établissement. Fort de ses succès, l'établissement a été sollicité par des clubs des aînés des hôpitaux périphériques pour initier là-bas ces ateliers. Le temps manque, mais l'équipe réfléchit à la manière de répondre positivement à cette demande et d'étendre la formule à d'autres disciplines, notamment dans le champ du soin. La mention récoltée par l'intermédiaire du prix ANFH encourage encore davantage l'équipe à aller plus loin. ■

« Ces ateliers sont l'occasion de valoriser tous nos métiers, et en premier lieu ceux qui ne sont pas en contact direct avec les patients. »

Olivier Servaire-Lorenzet, directeur de l'établissement

L'ANFH EN CHIFFRES

1000 administrateurs nationaux et régionaux

26 délégations régionales

plus de 800 000 agents concernés par l'ensemble des fonds gérés par l'ANFH

Plus de 650 millions d'euros collectés en 2009

832 799 départs financés au titre du Plan de formation, soit 25 513 223 heures de formation

L'ANFH EN BREF

L'ANFH est l'OPCA de la fonction publique hospitalière. L'association est agréée par le ministère de la Santé et des Sports pour collecter et gérer les fonds consacrés au financement du plan de formation (2,1 % de la masse salariale), du Congé de formation professionnel (CFP), du bilan de compétences et de la VAE (0,2 % de la masse salariale) et celui dédié au financement des études promotionnelles (0,6 % de la masse salariale). Animés par trois valeurs structurantes, paritarisme, solidarité et proximité, plus de 1 000 administrateurs bénévoles et 26 délégations régionales œuvrent depuis 1974 pour l'égalité d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie et le développement des compétences des agents employés par les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics, soit plus de 800 000 personnes.

LES GRANDES MISSIONS DE L'ANFH

• Collecte et gestion des fonds de formation des agents de la FPH :
– plan de formation : 2,1 % de la masse salariale ;
– CFP, VAE, BC : 0,2 % de la masse salariale ;
– études promotionnelles : 0,6 % de la masse salariale ;
– formation continue des travailleurs handicapés des ESAT : 4,8 % de la masse salariale des personnes accueillies par les ESAT.
• Information et conseil des adhérents et de leurs agents.
• Développement de la formation en organisant des actions de formation nationales et régionales en proposant aux services de formation des outils méthodologiques, dans le domaine de l'ingénierie pédagogique et de la gestion de la formation.

En savoir plus : www.anfh.fr

3 VALEURS

Proximité

Solidarité

Paritarisme

L'ANFH est présente
sur tout le territoire à travers
ses 26 délégations régionales

- Établissements adhérents à l'ANFH (cotisation Plan de formation – 2,1 %)
- Nombre d'agents de la fonction publique hospitalière

FRANCE
2 322
775 636

ALPES
90
31 509

ALSACE
68
29 410

AQUITAINE
140
41 405

AUVERGNE
107
24 690

BASSE-NORMANDIE
74
18 710

BOURGOGNE
124
29 636

BRETAGNE
125
44 173

CENTRE
140
33 434

CHAMPAGNE ARDENNE
68
28 889

CORSE
7
3 557

FRANCHE-COMTÉ
52
19 422

GUYANE
3
1 787

HAUTE-NORMANDIE
78
29 289

ÎLE DE FRANCE
128
59 088

LANGUEDOC ROUSSILLON
88
32 236

LIMOUSIN
73
16 303

LORRAINE
102
34 457

MARTINIQUE
16
6 323

MIDI-PYRÉNÉES
112
37 385

NORD PAS-DE-CALAIS
95
38 111

OCÉAN INDIEN
8
8 105

PAYS DE LA LOIRE
184
46 006

PICARDIE
90
30 788

POITOU CHARENTE
92
28 765

PROVENCE CÔTE D'AZUR
144
59 727

RHÔNE
114
42 431

ANFH (Siège)
Service communication
265, rue de Charenton
75012 Paris
Tél. : 01 44 75 68 69
communication@anfh.fr
www.anfh.fr